

Arbeitsvertrag

1. **Ein Arbeiter vereinbart telefonisch mit einem Handwerksunternehmer, ab dem nächsten Tag zu einem Stundenlohn von 18,60 DM zukünftig in dessen Unternehmen zu arbeiten. Besteht nach diesem Telefonat ein Arbeitsvertrag zwischen Arbeiter und Unternehmer?**
Ja. Wie bei einer Vielzahl von anderen Vertragsarten auch, reicht es für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages aus, dass zwei übereinstimmende Willenserklärungen vorliegen.
2. **Über welche Einzelheiten sollten in einem Arbeitsvertrag Absprachen getroffen werden?**
Wesentliche Vertragsbedingungen sind z. B.: Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort(e), die zu leistende Tätigkeit, Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes, ev. Zulagen, Provisionen o. ä., Arbeitszeit, Anzahl der Urlaubstage, Kündigungsfristen.
3. **Ist es in dem im Fall 1 geschilderten Arbeitsverhältnis ausreichend, dass der Arbeiter seinen Dienst versieht und der Unternehmer den Lohn zahlt?**
Nein. Laut Nachweisgesetz hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
4. **Malermeister Pütz möchte seinen Helfer Werner demnächst regelmäßig in Essen einsetzen. Im schriftlichen Arbeitsvertrag ist als Arbeitsort aber ausdrücklich Dortmund genannt. Ist es ausreichend, dem Helfer den Arbeitsortwechsel mündlich mitzuteilen?**
Nein. Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen (Nachweisgesetz).
5. **Welche rechtlichen Konsequenzen ergäben sich in Fall 1 und Fall 4, wenn sich die jeweiligen Arbeitgeber nicht an das Nachweisgesetz hielten, also keine schriftlichen Vertragsbedingungen aushändigten?**
Das Gesetz hat keine Sanktionen vorgesehen. Im Streitfall wird also die Rechtsprechung entscheiden, ob und in welchem Maße der Arbeitgeber Konsequenzen zu tragen hat.
6. **In Peters Arbeitsvertrag heißt es: „Für Kündigungen von Seiten des Arbeitnehmers gilt eine Frist von drei Monaten; für Kündigungen von Seiten des Arbeitgebers gilt eine Frist von vier Wochen zum Monatsende“. Ist das rechtens?**
Nein. Die für den Arbeitnehmer abweichenden Regelungen dürfen nicht zu seinen Ungunsten formuliert sein.
7. **Gesellin Martina liest in ihrem Arbeitsvertrag „der jährliche Erholungsurlaub beträgt 18 Arbeitstage“. Ist das rechtens, wenn der Betrieb eine 5-Tage-Woche hat?**
Nein. Das ist in jedem Fall zu wenig. Der Mindestanspruch beträgt 24 Werktage. Bei einer 5-Tage-Woche entspricht das 20 Arbeitstagen.
8. **Wie wäre die Sachlage, wenn Martina nun 30 Urlaubstage zugestanden bekäme?**
Der Mindestanspruch von 24 Werktagen, den das Bundesurlaubsgesetz formuliert, kann nicht unterschritten, wohl aber überschritten werden. Eine Abweichung vom Gesetz zu Gunsten des Arbeitnehmers ist grundsätzlich zulässig. □